



RESOLUCIÓN No. 17
Febrero 04 de 2026

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES VINCULADOS COMO PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN LA E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ”

La gerente de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ**, en uso de sus facultades Constitucionales y legales en especial de las que le confieren los artículos 37 y 40 de la Ley 909 de 2004 y,

CONSIDERANDO

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega oportuna de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que el Sistema de Medición del Desempeño Laboral para los empleados públicos tiene fundamento constitucional en lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991, que prevé la evaluación del servidor, como un requisito para la permanencia y retiro del mismo.

Que en el artículo 3 de la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicio, sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establece que los principios de la función pública deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos ellos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.



Que en la Ley 909 de 2004 y en el decreto 1083 de 2015 se regula la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional,

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió Criterio Unificado el 05 de julio de 2016, siendo ponente la Directora de Administración de Carrera Administrativa, en cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, precisa que, para las evaluaciones de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medios de los instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la Administración del talento humano: o, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Que, en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.

En mérito de lo expuesto se

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adopción del Sistema. Adoptar el Sistema de medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ** utilizando los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil

ARTICULO SEGUNDO: El Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción en LA **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ**, está enmarcado en una administración por metas o resultados con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los empleados en los planes y programas de la entidad.

Se establece como propósito de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, el proceso mediante el cual se verifica, valora y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño.



ARTICULO TERCERO: Principios del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción. Se establecen los siguientes principios en la Medición de Desempeño Laboral para los servidores con nombramiento provisional de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ.**

Objetividad - La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- ✓ Identifica diferentes fuentes - personales y documentales - para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- ✓ Utiliza la contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- ✓ Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- ✓ Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

Transparencia - La evaluación es transparente cuando:

- ✓ Hay un amplio conocimiento por parte de evaluados, de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.
- ✓ Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- ✓ Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

Participación - La evaluación cumple con este principio cuando:

- ✓ La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- ✓ El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- ✓ El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dadas en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- ✓ El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

La Medición de desempeño laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por los empleados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, por lo cual deberá realizarse en forma transparente basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.



ARTICULO CUARTO: Responsables de la Implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación de la evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad en la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ**, los siguientes funcionarios.

El Representante legal de la entidad debe:

- a) Implementar en la entidad el Sistema de Medición del desempeño Laboral para valorar la productividad de los funcionarios vinculados en provisionalidad, como un método de optimización de la prestación de los servicios de la entidad.
- b) Establecer el Sistema de Medición del Desempeño Laboral adoptando los formatos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, orientado al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los planes y programas de la entidad.
- c) Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral se efectúe con los formatos Establecidos por la CNSC, que permiten obtener conclusiones fundamentales en un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral de los empleados provisionales, así como los aportes al cumplimiento de metas institucionales,
- d) Expedir acto administrativo de terminación de la provisionalidad, debidamente justificado, cuando quede en firme la evaluación realizada y esta no alcance los porcentajes mínimos esperados.
- e) Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad de: el plan de desarrollo, el plan estratégico y los planes de acción, los cuales son el referente para la fijación de los compromisos laborales.
- f) Liderar y regularizar, la implementación y aplicación del sistema de evaluación del sistema de desempeño laboral de los servidores públicos nombrados en provisionalidad
- g) Resolver de ser necesario el recurso de reposición, en los términos que establece la ley para tal fin.

Responsabilidad de la oficina de talento humano

- a) Preparar y coordinar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método como serán evaluados los empleados en provisionalidad.
- b) Publicar en cartelera el presente acto administrativo



- c) Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, lo soportes enviados por los evaluadores, así como las notificaciones
- d) Proyectar para la firma del representante legal del hospital, el acto administrativo que termina la provisionalidad para el funcionario que obtenga el porcentaje de no cumplimiento.
- e) Implementar el sistema de Desempeño laboral (formatos de la C.N.S.C) en el área o dependencia a su cargo.

Responsabilidad de los evaluadores:

- a) Realizar la evaluación del desempeño laboral dentro de los plazos establecidos
- b) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o dependencia, e informar de ellas a los evaluados a través de reuniones de retroalimentación definidas.
- c) Remitir de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos a la gerencia y la oficina de talento humano los formatos debidamente diligenciados.

Responsabilidad de los funcionarios nombrados mediante una provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, quienes deberán participar de forma permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de evaluación y deberán:

- a) Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de evaluación de desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- b) Tener presente que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la entidad se fundamente en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- c) Superar el porcentaje mínimo establecido por el instrumento de medición y tener en cuenta que la terminación de la provisionalidad del funcionario en provisionalidad como consecuencia de no obtener dicho porcentaje requerido en la valoración implica el retiro del servicio.
- d) Contar con las evidencias del desempeño

ARTICULO QUINTO: Periodo de evaluación de los servidores en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción. Se trabajará con los mismos tiempos de los empleados en carrera administrativa de la entidad.



ARTÍCULO SEXTO: Eventos Extraordinarios de la Evaluación, para los servidores en provisionalidad se realizarán los establecidos por la Comisiona Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO SEPTIMO: Procedimiento de Medición del Desempeño laboral. La fijación de compromisos laborales y competencias comportamentales a evaluar, se realizarán de la misma manera que se les realizara a los empleados de carrera administrativa de la entidad basados en los formatos en Excel de la Comisión Nacional el Servicio Civil.

ARTICULO OCTAVO: No otorgamiento de derechos de carrera: La Medición del Desempeño Laboral para los funcionarios provisionales no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en registro público: ni los privilegios que la Ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos, ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal.

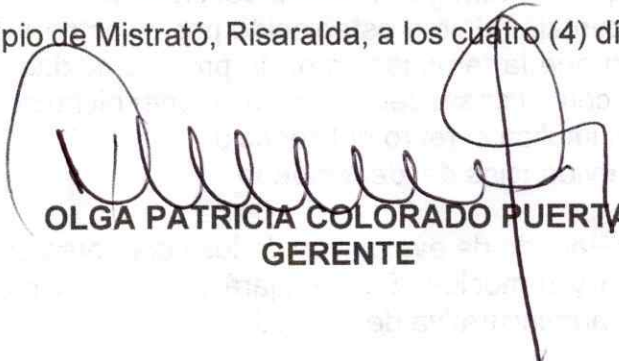
ARTICULO NOVENO: Socialización del Sistema: El área de talento humano, liderará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, prestara asesoría directa a los evaluados y evaluadores en cuanto al manejo del instrumento adoptado y supervisará que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en esta Resolución.

ARTICULO DIEZ: Aplicación de la Evaluación, el sistema de medición de desempeño laboral para los empleados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, entrara a en vigencia a partir de la fecha la presente resolución.

ARTICULO ONCE: la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deberá ser notificada a los responsables del proceso.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el municipio de Mistrató, Risaralda, a los cuatro (4) días del mes de febrero de 2026



OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
GERENTE